



LE PROCHAIN DIRECTEUR GÉNÉRAL DU CIG

À mon grand regret et même si je suis heureux pour elle, la directrice générale du CIG, Sylvie Husson, va prochainement partir à la retraite et cessera ses fonctions en juillet 2021.

Lui succèdera, Xavier Bastard, actuel DGA Ressources et secrétaire général, qui sera investi dans ses fonctions de directeur général à compter du 1^{er} septembre 2021.



Pour celles et ceux d'entre vous qui ne le connaîtraient pas encore, un portrait et une interview de cet homme d'expérience, d'écoute et de dialogue figureront dans le prochain numéro du journal

Collectivités, en septembre.

Je ne doute pas qu'il sera un interlocuteur de qualité en créant les conditions pour que vos attentes dans le domaine RH soient satisfaites en toute fiabilité.

Bien évidemment, Sylvie Husson reste en charge du pilotage de la mise en œuvre des orientations fixées par le conseil d'administration jusqu'à début juillet, la direction du Centre étant assurée pendant la période estivale par un DGA, comme à l'accoutumée.

Le Président,
Jacques Alain Bénisti,
Maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire



GRANDS TRAVAUX : INTÉGRER LA PRÉVENTION AU PLUS TÔT, UNE DÉMARCHÉ GAGNANTE P. 2-3

Sommaire

- 4 *En bref* • Brèves d'actualité...
- 5 *Infographie* • Assurance des risques statutaires : le futur contrat-cadre intéresse de plus en plus de collectivités
- 6 - 7 *Enjeux* • Convergences
Moderniser la gestion des identités et des accès aux applications informatiques du CIG, un projet crucial
- 8 *Enjeux* • Proximité digitale : le CIG met à jour l'annuaire de contacts de ses affiliés
- 9 *Expertise* • La GPEEC : un sujet à suivre au cours de l'année 2021
- 10 *En images* • Brèves d'actualité...
- 11 *Mission* • Un partenariat pour mettre l'égalité professionnelle au premier plan
- 12 *Mission* • Des pistes de réflexion pour améliorer l'accompagnement des lauréats de concours



GRANDS TRAVAUX : INTÉGRER LA PRÉVENTION AU PLUS TÔT, UNE DÉMARCHE GAGNANTE

La Rencontre de la prévention du CIG petite couronne s'est déroulée en visioconférence les 9, 10 et 11 mars sur le thème « Bâtiment et santé des utilisateurs : la prévention dès la conception ». Les acteurs de la prévention au sens large ont ainsi pu découvrir tout un panel de solutions pour favoriser la réussite des projets de construction impulsés par les collectivités. Regards croisés de 3 intervenants lors de cette édition 2021.



Anne Grunstein
Cheffe du bureau
ergonomie et conditions de travail
Département
de la Seine-Saint-Denis

« Les ergonomes peuvent apporter une analyse plus fine à chaque étape d'un projet. »

En général, dans les collectivités, les ergonomes se situent plutôt dans une direction RH. Au Département de la Seine Saint Denis, le choix a été fait de les rattacher à un service d'ingénierie et de maîtrise d'ouvrage. Ce positionnement permet de mener des collaborations avec les acteurs de la santé au travail et de la prévention, mais aussi d'intervenir dans la conception d'espaces de travail et d'accueil.

Ils apportent une analyse fine sur le fonctionnement souhaité et la définition des besoins à chaque étape d'un projet de construction, dès sa phase d'opportunité jusqu'à sa livraison. Selon le chef du service d'ingénierie et de maîtrise d'ouvrage, Olivier Derosais, « en termes de budget, le coût des études préliminaires est une goutte d'eau dans un projet de construction. Mais la qualité de ces études conditionne énormément la réussite d'une opération. »

Plus on avance dans le projet, plus les marges de manœuvre s'amenuisent. On peut affiner la définition d'un besoin mais on ne revient pas sur ce qui a été posé voire contractualisé notamment dans le programme. Il est donc plus efficace que les ergonomes interviennent en amont et accompagnent le projet.

Les ergonomes travaillent en collaboration avec :

- la direction générale, pour appréhender les évolutions de prestations souhaitées et les attendus en matière d'amélioration de la relation aux usagers,
- la direction fonctionnelle, future utilisatrice de l'équipement, afin d'identifier son activité et les besoins qui en découlent pour offrir une qualité d'accueil des usagers et une qualité de conditions de travail aux agents,
- la direction des bâtiments, pour qu'elle intègre l'apport des ergonomes aux documents et étapes qui jalonnent la conception et soit le garant de la faisabilité technique. ●

Une expérience réussie de co-conception pour la réfection de sanitaires dans un collège

Un film vidéo du conseil départemental de la Seine-Saint-Denis raconte l'expérience de réhabilitation des sanitaires d'un collège de Saint-Denis (93). Démarche pilotée par Anne Grunstein, ergonome, le projet a permis de mener à bien une véritable procédure de co-conception, autour des axes suivants :

- améliorer les conditions d'usage des sanitaires et les conditions de travail des agents amenés à y intervenir,
- impliquer la direction de l'éducation et de la jeunesse, la communauté éducative, les agents mais aussi les élèves,
- modifier la relation au lieu des usagers, en passant de la participation au projet à l'appropriation de sa réalisation.

→ Pour consulter la vidéo : www.cig929394.fr/grh/video-projet-co-conception-pour-refection-sanitaires-college-seine-saint-denis



En savoir plus

Les enregistrements vidéos des différents rendez-vous de la Rencontre de la prévention des 9, 10 et 11 mars sont consultables sur le site internet du CIG : www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-prevention



Bruno Bisson
Ingénieur conseil
direction régionale des risques
professionnels - Caisse régionale
d'assurance maladie
d'Île-de-France (CRAMIF)

« Anticiper les opérations de maintenance pour que les opérateurs travaillent en sécurité tout au long de la vie de cet équipement. »

Lorsqu'on conçoit un bâtiment, il faut anticiper les opérations de maintenance pour que les opérateurs travaillent en sécurité tout au long de la vie de cet équipement. En tant que donneur d'ordre, le maître d'ouvrage a un rôle-clé dans l'organisation des projets de construction. Sur la question de la responsabilité, les enjeux de la prévention sont aussi bien humains, juridiques qu'économiques.

Les chutes en hauteur sont la deuxième cause d'accidents mortels professionnels.

Cela représente une soixantaine de décès par an en France. On peut recommander aux acteurs l'approche méthodologique suivante :

- évaluer les risques de chute liés à une situation,
 - réfléchir aux possibilités d'éviter ces risques,
 - à défaut, prévoir des installations permanentes pour l'accès et le poste de travail (escalier, plateforme avec garde-corps...) ou l'utilisation temporaire d'équipements (échafaudage, plateforme élévatrice...),
 - et si cela se révèle non concluant, envisager le recours à d'autres matériels, d'autres solutions techniques.
- On peut citer en exemple l'aménagement de la Canopée des Halles, au centre de Paris. Différents dispositifs de nacelle ont été prévus à la conception du projet. De ce fait, tous les points de la structure sont accessibles pour des opérations lourdes ou légères, notamment sur les vitrages : inspection, nettoyage, entretien, remplacement... ●

« En termes de prévention, le maître d'ouvrage reste responsable tout au long de l'opération de travaux. »

La désignation d'un coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé (CSPS) par le maître d'ouvrage est une obligation dans les situations cumulant les 3 conditions :

- travaux de bâtiment ou de génie civil,
- travaux dans le cadre d'une opération de bâtiment ou de génie civil,
- travaux réalisés par au moins 2 entreprises.

La coordination SPS est un atout, elle permet de diminuer la sinistralité et d'organiser une opération de bâtiment et de génie civil. En effet, les bénéfices d'une bonne coordination sont multiples : humains, financiers, elle optimise l'organisation (le planning, la mise en commun de moyens...). De plus, grâce à une coordination efficace le maître d'ouvrage prévient les risques pénaux inhérents à ses obligations réglementaires

Sous la supervision du maître d'ouvrage, le coordonnateur SPS a pour mission également de prévoir les maintenances futures (en établissant le DIUO - le dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage). En termes de prévention, le maître d'ouvrage reste toutefois responsable en tant que donneur d'ordre tout au long de l'opération de travaux.

En pratique, on constate cependant certains problèmes, comme un manque de connaissance pour apprécier le savoir-faire des CSPS

de la part des maîtres d'ouvrage. Ceux-ci subissent donc l'obligation d'y avoir recours sans poser de véritables exigences. Pour les guider, il existe des outils tels que la norme NF PP 99-600. Elle établit des principes utiles pour, d'un côté, calibrer la mission et, de l'autre, évaluer les offres, les compétences et l'expérience des CSPS candidats. D'autres supports méthodologiques sont recommandés, par exemple un tableau de suivi de la mission et un calendrier de l'opération. L'OPPBTB propose d'ailleurs des prestations d'accompagnement, comme une grille d'analyse du plan général de coordination du CSPS ou encore un PSUO (un plan simplifié des interventions ultérieures sur l'ouvrage), pour faciliter l'interaction entre le maître d'ouvrage et son CSPS. » ●



Jean-François Bertin
Responsable du domaine
coordination sécurité et protection
de la santé - Organisme profes-
sionnel de prévention du bâtiment
et des travaux publics (OPPBTB)

Nouveau : le CIG vous accompagne en ergonomie de conception

Le service EIPRP du CIG petite couronne peut vous accompagner dans vos démarches de conception, que ce soit pour un nouveau projet architectural ou bien des travaux de réaménagement. Un support d'information spécifique vous présente cette nouvelle prestation : www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/offre_ergonomie.pdf

Contact :

Secrétariat du service EIPRP
01 56 96 83 57 / secretariat@cig929394.fr



Anthony Mangin, vice-président du CIG, devient délégué du conseil régional d'orientation Ile-de-France du CNFPT

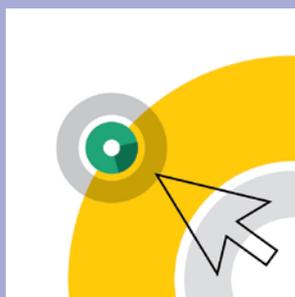
Suite aux élections municipales en 2020, le CNFPT, établissement paritaire déconcentré, renouvelle ses instances de gouvernance. En Île-de-France, l'installation du conseil régional d'orientation (CRO) s'est tenue le vendredi 26 mars (en distanciel). Lors de cette séance, Anthony Mangin, premier adjoint au maire de Drancy, vice-président du CIG petite couronne et vice-président de Paris Terres d'Envol, a été élu à l'unanimité pour un mandat de 6 ans. Comme le nouveau délégué du CRO l'a assuré après son élection, « la nouvelle délégation régionale va mobiliser toutes les énergies, les coopérations avec les collectivités, les centres de gestion et les sources de savoirs, pour un nouveau départ au service du capital compétences des agents publics, acteurs fondamentaux de l'efficacité de nos institutions locales ». ●

SUITE DE L'ENQUÊTE SUR LA GRH ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL PENDANT LA CRISE SANITAIRE »

Une 3^e phase d'interrogation des DRH a été menée par le CIG petite couronne fin décembre, à l'issue du 2^e confinement, dans le cadre de l'enquête flash « Gestion des ressources humaines et conditions de travail pendant la crise sanitaire COVID-19. Adapté de l'enquête Flash ACEMO de la DARES, un questionnaire en ligne avait déjà été proposé à deux reprises aux acteurs RH des collectivités, d'abord à la fin du 1^{er} confinement, puis au cours de l'été 2020, après quelques semaines de dé-confinement. 92 DRH de petite couronne ont répondu à la 1^{re} enquête, 62 à la 2^e enquête et 65 à la 3^e enquête. Une trentaine de collectivités ont participé aux trois phases de l'enquête.

Les résultats de ces différentes phases d'enquête sont consultables sur le site du CIG :

www.cig929394.fr/publications/publications-sante-action-sociale ●

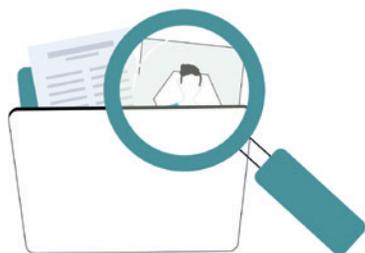


BUDGET 2021 : MOBILISER LES MARGES DE MANŒUVRE FINANCIÈRES DU CIG AU SERVICE DES AFFILIÉS

Lors de sa séance du 16 mars, le conseil d'administration du CIG a voté le budget 2021 du centre de gestion. Sur le volet fonctionnement, l'objectif reste, comme les années



précédentes, de mobiliser les marges de manœuvre financières afin de réduire la cotisation des affiliés (- 12,30 % entre 2020 et 2021). Le CIG témoigne ainsi de son engagement auprès des employeurs territoriaux dans un contexte budgétaire contraint et incertain, et cela sans modifier la qualité du service rendu. Sur le plan des investissements, ce budget se fixe comme double objectif de répondre aux besoins du quotidien (programme de travaux ; projets pluriannuels relatifs aux systèmes d'information) et d'assurer la réussite du projet « Proximité territoriale », et notamment de l'aménagement d'un nouveau site-pilote dans le Val-de-Marne, mais sans recourir à l'emprunt. ●



UNE PREMIÈRE POUR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIÈRE DE PROMOTION INTERNE (LDG-PI)

Le 13 avril a eu lieu la session d'examen des dossiers de promotion interne pour les cadres d'emplois de conservateurs du patrimoine et de conservateurs des bibliothèques. À cette occasion et pour la première fois, les LDG-PI, arrêtées le 15 décembre 2020 par le président du centre de gestion et applicables depuis le 1^{er} janvier 2021, ont servi de cadre pour la sélection des fonctionnaires proposés par les autorités territoriales affiliées au CIG. Suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les commissions administratives paritaires

(CAP) n'ont en effet plus à donner leur avis sur les projets de listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne.

Pour l'établissement de ces listes d'aptitude, le président du CIG, Jacques Alain Bénisti, est assisté, à sa demande, d'un collège de 6 membres, 3 femmes et 3 hommes, représentants des employeurs territoriaux au sein des CAP des 3 catégories et issus des 3 départements de la petite couronne. ●

ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES : LE FUTUR CONTRAT-CADRE INTÉRESSE DE PLUS EN PLUS DE COLLECTIVITÉS

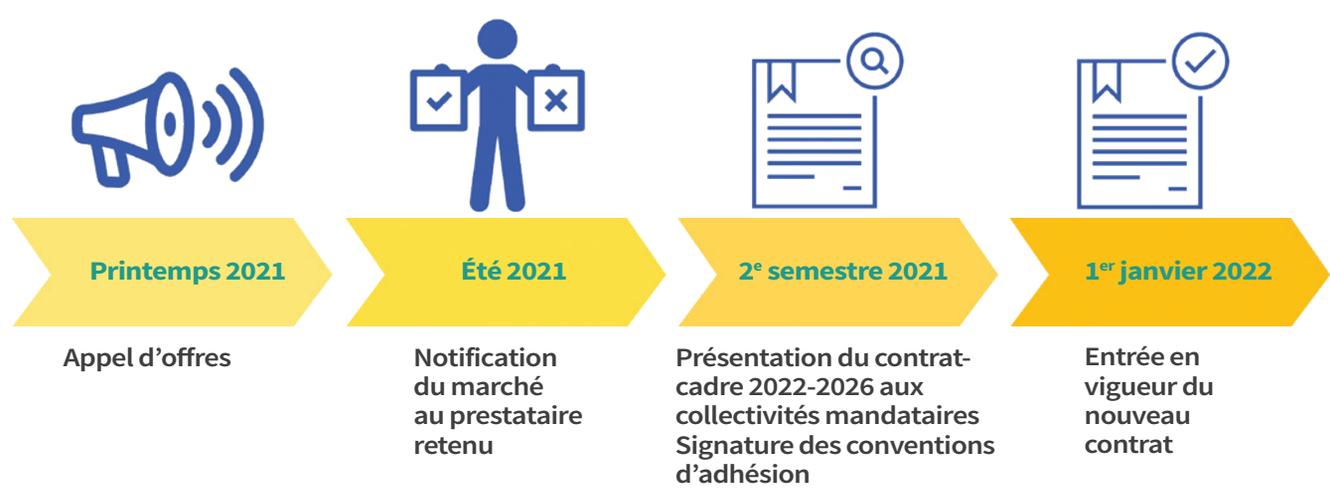
Le CIG a lancé un appel d'offres pour le renouvellement d'un de ses « contrats cadres » à adhésion facultative. Ce contrat permettra de garantir tout ou partie des risques statutaires à l'égard des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de la petite couronne. Un nombre croissant d'employeurs territoriaux ont rejoint cette démarche en donnant mandat au CIG pour négocier en leur nom.

Contrat 2018-2022		Contrat 2022-2026
En 2017		Cette année
156 collectivités		209 collectivités <i>(dont la totalité des signataires du contrat 2018-2022)</i>
Soit 45 % des employeurs de la petite couronne, avaient donné mandat au CIG		Soit 60 % des employeurs de la petite couronne, ont donné mandat au CIG

Repères

- 53 nouvelles collectivités** ont rejoint la démarche initiée par le CIG
- Parmi les mandataires pour le contrat 2022-2026 on trouve :
 - ✓ **116 structures** moins de 50 agents
 - ✓ **93** de plus de 50 agents

LES PROCHAINES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE





CONVERGENCES

MODERNISER LA GESTION DE L'INFORMATIQUES DU CIG, UN

Le projet Convergences est relancé avec une campagne de co-désigner. Explications.

Nom de code : « Convergences ». Ce projet ambitionne de moderniser la gestion des identités et des accès aux applications informatiques du CIG.

Pour les collectivités et établissements publics affiliés, comme pour le CIG, les enjeux sont fondamentaux. Lorsqu'il sera opérationnel, « Convergences » permettra en effet de disposer d'un système plus simple et plus sûr que le dispositif actuel d'accès aux applications informatiques que l'établissement met à leur disposition. Il donnera aux employeurs affiliés une entière liberté de gestion des agents pouvant y accéder. « Convergences » permettra également d'offrir aux services des collectivités et des établissements publics, particulièrement à ceux des directions des ressources humaines, une authentification unique à, dans un premier temps, 3 applications du CIG : le site Internet (les contenus restreints), la banque de données sur le personnel BIP et le logiciel Net Cotisations. Dans un deuxième temps, d'autres applications « métiers » – SNAPI-Coll, applications Commission de réforme/Comité médical, futures applications pour les instances paritaires... – intégreront le dispositif.

Un dispositif plus souple et plus sûr

Les principes de « Convergences » ? « Concrètement, dans chaque collectivité/établissement, des "référénts adminis-

trateurs", désignés par chaque autorité territoriale, auront la charge de gérer les comptes d'accès individuels et les droits d'accès aux services en ligne des utilisateurs de la collectivité ou l'établissement. Ils pourront ainsi créer, modifier et supprimer les comptes des utilisateurs, explique Xavier Bastard, DGA Ressources et secrétaire général du CIG petite couronne. C'est beaucoup plus souple et sûr que le système actuel. »

Une authentification unique

L'autre point fort de « Convergences » selon Éric Andriamanantena, chef du projet à la DSI du CIG, est l'authentification unique. « Contrairement à ce qui se passe actuellement, l'utilisateur n'aura besoin de s'authentifier qu'une fois pour accéder aux différentes applications du CIG. » Finis les logins et mots de passe génériques et l'ActivCard ! En effet, prenons le cas d'un agent nouvellement recruté. Son profil de poste rend nécessaire un accès au logiciel Net Cotisations. Il suffit alors de s'adresser à l'un des référents administrateurs de la collectivité pour lui donner l'accès en créant un compte. L'agent pourra ensuite y accéder via un login et un mot de passe individuels. Lorsque le même agent n'a plus à avoir accès, par exemple parce qu'il quitte la collectivité, le référent clôt son compte.

Une campagne de collecte des référents administrateurs

Après plusieurs mois de retard dû notamment à des problèmes techniques et organisationnels engendrés notamment par la crise sanitaire, le projet reprend. Le CIG procédera très prochainement, normalement dans la 2^e quinzaine de mai, à une campagne de relance relative à la collecte des référents administrateurs. Un courriel sera envoyé à tous les affiliés. Un formulaire en ligne permettra de renseigner les données (prénom, nom, courriel et téléphone des référents administrateurs désignés). Ce formulaire permettra aux collectivités ayant répondu en 2020 de confirmer leur choix sans nouvelle saisie. Si nécessaire une campagne de phoning sera entreprise pour collecter les informations auprès des affiliés qui n'auraient pas répondu, car cela s'avère indispensable pour le bon fonctionnement de Convergences.

Un accompagnement spécifique des référents administrateurs sera bien sûr assuré par le CIG durant le 2^e semestre 2021. Le projet Convergences devrait connaître un déploiement à compter de cet automne. ●



Xavier Bastard,
DGA Ressources et secrétaire
général du CIG petite couronne :

« Concrètement, dans chaque collectivité ou établissement, des "référénts administrateurs", désignés par chaque autorité territoriale, auront la charge de gérer les comptes d'accès individuels et les droits d'accès aux services en ligne des utilisateurs. »



Eric Andriamanantena,
Chef du projet Convergences à
la DSI du CIG petite couronne :

« Contrairement à ce qui se passe actuellement, l'utilisateur n'aura besoin de s'authentifier qu'une fois pour accéder aux différentes applications du CIG. »

DES IDENTITÉS ET DES ACCÈS AUX APPLICATIONS UN PROJET CRUCIAL

de collecte des référents administrateurs que chaque collectivité et établissement public affilié au CIG doit



Contact privilégié des référents administrateurs pour toutes questions.

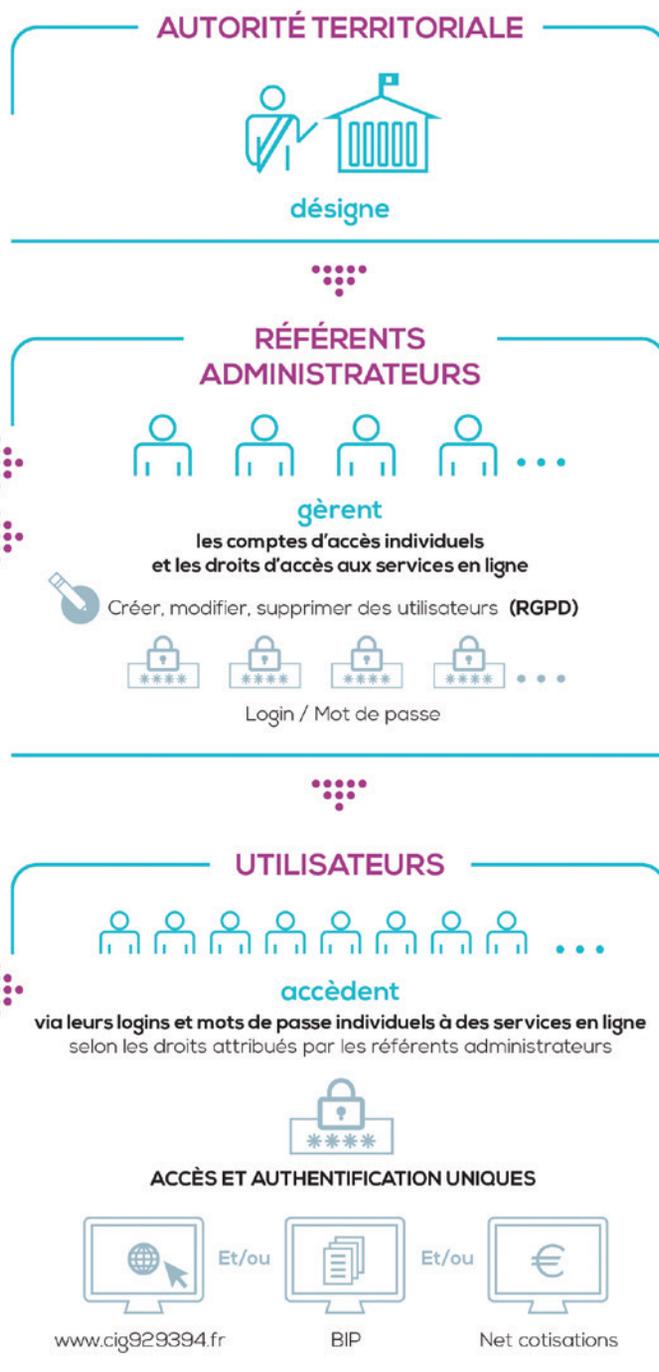


CONTACT

Une boîte mail « Correspondant CIG » est opérationnelle depuis 1 an :

correspondantcig@cig929394.fr

Cette adresse constitue l'unique point d'entrée pour les questions qui relèvent du projet Convergences.



PROXIMITÉ DIGITALE : LE CIG MET À JOUR L'ANNUAIRE DE CONTACTS DE SES AFFILIÉS

Le centre de gestion procède à une campagne d'actualisation de sa base de données « Snapi – Collectivités ». Objectif : aboutir à un annuaire à jour pour permettre au CIG de travailler en collaboration toujours plus directe au service de ses affiliés.



La base de données « Snapi Collectivités » recense les coordonnées utiles des collectivités et établissements de la petite couronne : autorité territoriale (maire, président), élu en charge des ressources humaines, DGS, DGA, DRH... Les 355 fiches de contacts qu'elle contient sont en cours de vérification et de mise à jour. Les élections municipales de juin dernier ont en effet pu occasionner des changements importants à tous les niveaux.

Comme l'explique Laurent Sallet, directeur de l'administration et des finances du CIG, « nous souhaitons avant tout disposer d'un annuaire actualisé afin de faciliter les échanges avec les affiliés. Nous mettons ainsi en œuvre de manière très concrète la volonté, exprimée par le Président pour la mandature 2020-2026, de proximité et de collaboration toujours plus directe avec les collectivités et établissements publics ». Cette campagne de mise à jour s'intitule d'ailleurs « Proximité digitale ».

Un dispositif en ligne renforcé... et simplifié !

« Cette actualisation globale se fait tous les ans, précise Laurent Sallet. Cette année, cependant, l'accent a été mis sur la simplicité et l'interactivité. Les destinataires de nos courriels pourront saisir les renseignements demandés en quelques minutes sur un formulaire pré-rempli. Ils pourront également rentrer en dialogue avec les services du CIG en faisant part de leurs remarques, questions ou attentes dans un champ spécialement prévu à cet effet ». Début avril, le CIG a adressé aux employeurs territoriaux de son territoire un e-mail leur donnant accès à ce formulaire pré-rempli. La campagne va se poursuivre pendant plusieurs semaines, notamment pour suivre les retours des collectivités et procéder à des relances. ●

Pour toute information relative à cette procédure de mise à jour : MAJSnapi@cig929394.fr

TEMPS DE TRAVAIL : des ressources pour les collectivités

Le sujet du temps de travail et de la mise en conformité des collectivités au seuil de 1 607 heures était au cœur du rendez-vous « Canal RH » proposé le 2 février dernier par le CIG petite couronne.

Diffusée en direct sur internet, l'émission Canal RH du 2 février a permis d'évoquer les différents aspects de la réforme sur le temps de travail issue de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Plus de 230 internautes y ont assisté. L'enregistrement de l'émission est visible sur le site internet du CIG : www.cig929394.fr/grh/retour-emission-canal-rh-2-fevrier-2021-temps-travail

En complément, un guide du temps de travail à destination des élus, des DGS, des DGA-RH/DRH et encadrants est en préparation. Il rappellera la réglementation en matière de temps de travail et clarifiera les notions qui peuvent être source de confusion dans leur mise en œuvre. Par ailleurs, le CIG propose une offre de service pour accompagner les collectivités et les établissements publics dans la mise en place des 1 607 heures : www.cig929394.fr/grh/emploi/temps-travail-1-607-heures-accompagnement-propose-par-cig-petite-couronne.



Aperçu de l'émission Canal RH du 2 février

LA GPEEC : UN SUJET À SUIVRE AU COURS DE L'ANNÉE 2021

Le 23 mars dernier a eu lieu la 3^e édition de la Rencontre Emploi-RH du CIG petite couronne, intitulée « Mettre en œuvre une démarche GPEEC...enfin ! ». Ce rendez-vous a permis d'initier un cycle de réflexion et d'échanges sur la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences dans les collectivités territoriales.

La GPEEC est un sujet qui intéresse et qui questionne. Près de 200 personnes se sont inscrites au webinaire « Mettre en œuvre une démarche GPEEC...enfin ! » organisé par le CIG le 23 mars dans le cadre de la Rencontre Emploi-RH 2021.

Objectif de ce rendez-vous : mettre en avant l'intérêt pour les collectivités d'engager une démarche GPEEC tout en tirant les leçons des écueils rencontrés par les acteurs RH dans ce domaine, afin de définir de nouvelles modalités d'intervention. Quatre intervenants, issus du monde de la recherche, en poste en collectivité ou dans le privé, ont ainsi débattu de plusieurs questions essentielles que pose la GPEEC : comment tirer les leçons des démarches passées pour mettre en œuvre des processus efficaces et pertinents au sein des collectivités ? Comment repenser la GPEEC pour en faire un ins-



trument de stratégie et de prospective RH ? Afin de prolonger cette réflexion préliminaire, d'autres initiatives en direction des employeurs territoriaux sont en préparation au sein du CIG petite couronne. Prochaine échéance : la présentation du module GPEEC du CIG, un outil destiné à exploiter les données du système d'information des ressources humaines des collectivités et mettre ainsi à leur disposition un levier de pilotage de la GPEEC. Une rencontre à ce sujet sera proposée avant l'été. Des précisions seront disponibles prochainement sur le site internet du CIG.

Pour consulter les informations relatives au webinaire du 23 mars « Mettre en œuvre une démarche GPEEC...enfin ! », dans le cadre de la Rencontre Emploi-RH et visionner l'événement en « replay » : www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-emploi-rh ●

APPRENTISSAGE : un partenariat renforcé

En 2021, le CIG propose aux employeurs territoriaux un panel élargi de partenaires en faveur de l'apprentissage.



Le CIG développe ses partenariats en faveur de l'apprentissage

Pour aider les collectivités à recruter des apprentis, le CIG petite couronne poursuit le partenariat mis en place avec l'Université Paris-Saclay de Sceaux concernant la licence 3 professionnelle en alternance « Métiers des administrations et des collectivités territoriales ».

Par ailleurs, il propose cette année, pour la première fois, un partenariat avec le CFA SACEF concernant le diplôme de master « administration et management publics ».

Des réunions destinées aux employeurs ont eu lieu entre fin avril et début mai, en présence d'intervenants des formations ainsi que du CNFPT pour présenter le dispositif et répondre aux interrogations.

Comme les années précédentes, un « job-dating » sera organisé le 2 juillet, afin de permettre aux représentants des collectivités et aux étudiants-apprentis de se rencontrer et de faire leur choix. ●



POUR EN SAVOIR PLUS

✓ Nadia Hlilif

Conseillère emploi au service emploi-études

Tél. : 01 56 96 82 64 / bourseemploi@cig929394.fr

En images



●●● COVID-19 : UNE CAMPAGNE DE SENSIBILISATION INTERNE AVEC LA PARTICIPATION DES AGENTS DE LA VILLE D'ARCEUIL

Afin de poursuivre la sensibilisation sur les mesures barrières face à l'épidémie de Covid-19, la Ville d'Arcueil (94) a réalisé sa propre campagne de communication interne. Des affiches ont été réalisées en mettant en scène les agents et les bâtiments de la collectivité. Elles ont été installées dans tous les lieux de vie du personnel communal (salles de réunion, entrées, circulations ...).



Trois faits marquants du CIG en images...



●●● PROTOCOLE D'ACCORD SYNDICAL : LE CIG ÉCHANGE AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUR LES SUJETS D'ACTUALITÉ

Une réunion avec les représentants des organisations syndicales a eu lieu le 3 mars dans le cadre du protocole d'accord 2019-2022 signé avec plusieurs d'entre elles (CFDT, CFTC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SA-FPT, SAI, SUD et UNSA) sur l'exercice du droit syndical en petite couronne. Ce rendez-vous a permis d'évoquer les points suivants : décharges d'activité syndicale, rétroplanning des élections professionnelles 2022, bilan de l'offre du CIG sur les 1 607 heures et bilan de la consultation des CT locaux sur les LDG-PI.

●●● L'INFORMATION DU CIG EN VERSION DÉMATÉRIALISÉE

Le CIG petite couronne diffuse périodiquement deux newsletters d'actualité :

→ « Le CIG en bref », qui se veut un outil d'aide à la décision pour les DGS, DGA en charge des ressources humaines et les DRH.

→ « Élu.e.s », un support d'information spécifique pour les maires/présidents et maires-adjoints/vice-présidents en charge des ressources humaines.

Pour les recevoir, il convient de s'inscrire via les formulaires en ligne sur le site Internet du CIG : voir la rubrique Le CIG petite couronne/Supports de communication.





UN PARTENARIAT POUR METTRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU PREMIER PLAN

Afin de renforcer son rôle en matière de promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes, le CIG adhère depuis le 1^{er} janvier 2021 au Centre Hubertine Auclert. Un engagement qui fait écho à de multiples initiatives communes menées ces dernières années pour encourager et aider les collectivités dans ce domaine.

Associé à la Région Île-de-France, le Centre Hubertine Auclert (CHA) est un organisme spécialisé dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences faites aux femmes. À travers notamment son Observatoire régional des violences faites aux femmes, il apporte de l'expertise et des ressources thématiques aux organisations franciliennes : formations, conseils et outils méthodologiques, aide à la construction et l'animation de rencontres-débats...

Comme le CIG, plus de 200 collectivités, associations, syndicats et institutions travaillent avec le CHA, dont 84 collectivités franciliennes qui forment le réseau « Territoires franciliens pour l'égalité femmes-hommes » (TFE). Plusieurs agents du CIG ont déjà suivi des formations du Centre Hubertine Auclert concernant

le plan d'action et les violences sexistes et sexuelles au travail, ce qui a permis de multiplier les initiatives communes entre les deux structures.

Une offre commune de service CIG/CHA pour les collectivités

Dès janvier 2019, le CIG a fait intervenir le Centre Hubertine Auclert lors de la Rencontre Emploi-RH consacrée à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité. Depuis, le CIG a développé, en collaboration avec le CHA, une offre d'accompagnement auprès des collectivités sur l'égalité professionnelle [cf. encadré].

Des représentants du CIG sont ainsi intervenus dans le cadre d'une formation du CHA sur la réalisation d'un plan d'action en faveur

de l'égalité professionnelle en présentant les possibilités offertes par le REC (Rapport sur l'état de la collectivité) en termes d'utilisation des données genrées. Ce partenariat s'est concrétisé également par la réalisation d'un webinaire en octobre 2020 sur la méthodologie d'élaboration du plan d'action. Depuis le début de cette année, des ateliers d'échange de pratique sont régulièrement proposés aux collectivités autour de cette thématique. D'autres projets en commun, dont un outil de sensibilisation, sont encore à venir.

Enfin, les ressources du Centre Hubertine Auclert vont être mobilisées en interne au CIG, dans le cadre du plan triennal pour l'égalité professionnelle qui a été lancé à l'occasion du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes. ●

Des outils pour aider les employeurs à agir

Le CIG met à la disposition des employeurs territoriaux deux études spécifiques, l'une au niveau national, l'autre au niveau de la petite couronne francilienne. Elles portent toutes deux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et s'appuient sur des données provenant des rapports sur l'état de la collectivité recueillis lors de la campagne 2017. L'objectif de ces travaux est d'aider chaque collectivité à se situer dans ce domaine par rapport aux autres structures, afin d'envisager les pistes d'action possibles.

Elles sont consultables sur le site internet du CIG, dans la page qui présente l'offre de service commune du CIG et du Centre Hubertine Auclert en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, en complément de nombreuses informations utiles (webinaires en replay, guide pratique...): www.cig929394.fr/grh/emploi/egalite-professionnelle-lutte-contre-discriminations

Des pistes de réflexion pour améliorer l'accompagnement des lauréats de concours

Un suivi renforcé des lauréats de concours a été instauré en 2016. Pour mieux cerner le profil et les besoins de ces potentiels futurs agents territoriaux et esquisser des solutions pour améliorer leur suivi, le CIG a réalisé une enquête à destination de ce public.

Quelle est la proportion de « vrais » externes parmi les lauréats des concours ? Quel est le parcours des lauréats pour faire valoir leur concours ? Quels sont leurs besoins et leurs attentes ? Autant de questions auxquelles le CIG petite couronne s'est attaché à répondre, dans le cadre de sa mission d'accompagnement des lauréats de concours. Cette mission a été instaurée par la loi Déontologie du 20 avril 2016. Or, le centre de gestion a pu constater que peu de lauréats utilisaient les possibilités mises à leur disposition pour faire valoir leur concours et trouver un emploi dans la fonction publique territoriale : réunions d'information (2,1 % de participation en moyenne) ou entretiens individuels (7,7 % de participation).

90 % de lauréats déjà en poste.

Parmi les principaux enseignements de l'enquête, il s'avère que 96 % des lauréats étaient en poste avant leur inscription sur liste d'aptitude et plus de 90 % étaient en poste en collectivité.

Autre point important, les concours étant pour beaucoup organisés de façon interrégionale, plus de la moitié des lauréats qui passent les concours en Île-de-France n'en sont pas originaires et aspirent à un poste en province.

Parmi les 3 105 répondants*, 83 % des lauréats ont été nommés à l'issue du concours, dont une très grande majorité dans la collectivité dans laquelle ils étaient déjà en poste (86,6 %) et sur le poste qu'ils occupaient (81,7 %). La recherche de poste

dure en moyenne moins de 3 mois, et les lauréats répondent en majorité à moins de 10 annonces.

Dans son ensemble, l'enquête permet de tracer des pistes de réflexion pour améliorer les modalités de suivi. Parmi les adaptations évoquées, on trouve la dématérialisation des réunions d'information. Autre axe de réflexion : la mise en place d'un accompagnement au plus près de la zone de recherche d'emploi, accompagnement de proximité pour lequel le maillage du territoire par les centres de gestion pourrait offrir des perspectives intéressantes.

* Sur un total de 6 189 lauréats (de l'un des 19 concours organisés par le CIG) inscrits sur les listes d'aptitude depuis 2016, soit un taux de réponse de 50 %.



POUR EN SAVOIR SUR :

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete_aupres_des_laureats_corrigee.pdf

PORTAIL « CONCOURS-TERRITORIAL.FR » :

UNE NOUVELLE PLATEFORME UNIQUE NATIONALE D'INSCRIPTION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 interdit les multi-inscriptions aux concours afin de réduire l'absentéisme et faciliter la mise en relation des candidats avec les autorités organisatrices. Un site unique d'inscription au niveau national a donc été développé par le groupement d'intérêt public (GIP) informatique des centres de gestion. Depuis le 19 avril, toutes les opérations de concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale apparaissent sur la nouvelle plateforme. À partir du 25 mai, chaque candidat sera automatiquement redirigé vers le portail national qui lui permettra ensuite de se connecter à l'organisateur de son choix afin d'effectuer sa préinscription.

Collectivités est une publication du CIG petite couronne, 1 rue Lucienne Gérard, 93698 Pantin Cedex.

Directeur de la publication : Jacques Alain Bénisti. Directeur de la rédaction : Sylvie Husson. Rédacteur en chef : Wilfrid Gerber.

Rédacteur : Gaël Chartier. Crédits photos : G.Chartier, Bruno Delessard, Cédric Baudouin, Florence Brochoire, Adobe Stock, Dr. Conception graphique : Cédric Baudouin.

Mise en pages : Évelyne Gourdin-Juin/Cédric Baudouin. Impression : Arteprint. Dépôt légal : à parution. ISSN : 1631-4948